

Ética y Agencia. Una revisión crítica de la neutralidad moral de la Teoría de la Agencia

Ethics and Agency. A Critical Review of the Moral Neutrality of Agency Theory

RECIBIDO: 5 DE ABRIL DE 2016/APROBADO: 8 DE MARZO DE 2017

JAVIER PINTO GARAY

Profesor de Ética Empresarial en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de los Andes, Santiago de Chile

jpinto@uandes.cl

PAOLA LISBOA CORDARO

Socia gerente de Work & Projects, Chile

plisboac@gmail.com

Resumen: El presente artículo tiene por objetivo describir la Teoría de la Agencia (TA) a la luz de sus principios antropológicos, de modo que sea posible entender si esa teoría es una argumentación de corte utilitarista y, de ser así, cómo podría considerarse críticamente desde la ética empresarial. Como se mostrará en este trabajo, la TA se basa principalmente en dos marcos conceptuales: el institucionalismo de Ronald Coase para una explicación de la naturaleza de la empresa, por un lado, y la teoría del comportamiento económico (*economic behavior*) de Gary Becker, por otro. Con estos antecedentes, y en especial con la consideración de las ideas de Becker, se pueden rastrear los argumentos antropológicos de la TA, ubicándolos en el ámbito de las argumentaciones de tipo utilitarista. Esto es posible no por una referencia explícita de Gary Becker a la tradición filosófica del utilitarismo en Bentham y Mill, sino por una comprensión de la naturaleza de la actuación individual que, tanto en Becker como en la TA, se caracterizan por una comprensión de la conducta humana como de naturaleza individualista y basada en un cálculo de conveniencia al modo del cálculo económico. Esta idea es importante para la ética empresarial cuando la TA considera que el cálculo de conveniencia es amoral, y que ello implica, entre otros problemas, una promoción del comportamiento oportunista.

Keywords: Teoría de la Agencia, Utilitarismo, Ética empresarial.

Abstract: The aim of this work is to show the philosophical principles of Agency Theory in order to understand if this theory presents an argumentation on human behavior that we can described as utilitarian, and if so, how it could be critically considered from Business Ethics. As we will see, Agency Theory is based on two main conceptual frameworks: the first one is Coase's Institutionalism as for understanding the nature of the firm and, the second one, Gary Becker's theory of economic behavior. In this paper we will show how Agency Theory incorporates Gary Becker's theory and, consequently, a description of human behavior that we can understand as utilitarian, not only when Becker ideas' have an explicit reference to the philosophical utilitarianism of Bentham and Mill, but also because of an understanding of human behavior described as individualistic and based on an evaluative maximization calculus of convenience. From Business Ethics theory, such calculus must be considered amoral and, as such, implies a culture of opportunism, among other problems within the origination.

Keywords: Agency Theory, Utilitarianism, Business Ethics.

INTRODUCCIÓN

No es fácil situar una teoría administrativa en una tradición de la filosofía moral específica cuando ella no ha sido explícita al referirse a sus eventuales antecedentes filosóficos. Este es el caso de la Teoría de la Agencia (TA), y ello se debe a que esta teoría nace en el contexto de las finanzas, no de la ética empresarial.

En efecto, la TA se propone originalmente como una teoría de tipo científico con la intención de evitar cualquier tipo de consideración moral, de modo tal que sus conclusiones sean de tipo técnico y vayan orientadas a optimizar los ajustes necesarios en la relación entre administradores y accionistas¹. Sin embargo, como explica Bohren, ninguna teoría administrativa está libre de valores (*value neutral*) y siempre es posible que tengan un impacto social².

Por ello, la necesidad de preguntarse por las bases filosóficas de la TA nace del hecho de que ella, como teoría administrativa, no es indiferente para la ética empresarial, especialmente cuando intenta explicar las llamadas responsabilidades fiduciarias del administrador y las motivaciones para la cooperación desde un punto de vista exclusivamente económico. En otras palabras, aun cuando tiene un origen foráneo, la TA es llevada con fuerza a la literatura de ética empresarial dada su particular definición de la naturaleza de la actividad directiva y del rol preponderante que juega el interés económico de los individuos dentro de la organización. Dicho de otro modo, sin una reflexión sobre la naturaleza de la acción de la que depende la TA, a la ética empresarial se le hace particularmente difícil juzgar la conveniencia de la TA como una teoría aplicable al ámbito organizacional.

Ya en el ámbito de la ética empresarial, la pregunta por las bases filosóficas de una teoría no es un asunto nuevo ni poco relevante, sino al contrario. Esta reflexión es un elemento importante de la teoría de la ética empresarial, especialmente porque esta reflexión puede dirigirse a develar la concepción de la naturaleza de la acción humana que subyace en una teoría de la administración. Podemos ver, por ejemplo, que la Teoría de los *Stakeholders* de Ed-

1 Bowie, N.E. y Freeman, E.R. (1992).

2 Bohren, O. (1998).

ward Freeman, que nace en el ámbito de la ética empresarial, es clara en situar sus antecedentes filosóficos en la tradición deontológica y liberal³.

Para abordar una descripción de los antecedentes filosóficos de la TA, podemos ver que esta teoría, en efecto, puede ser dividida en dos grandes áreas: en la formulación de sus bases conceptuales y en la aplicación a la investigación empírica en las organizaciones⁴. Si consideramos sólo el primer ámbito, vemos que las ideas acerca de la agencia son originalmente desarrolladas a partir de los planteamientos de Ross en *On the Economic Theory of Agency: The Principle of Similarity*⁵, y Jensen y Meckling en “Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure”⁶, ambos publicados en la década de los 70. En el trabajo posterior de estos autores también podemos ver una profundización en la definición de agencialidad⁷, una definición de la relación entre agencia, interés e individual y racionalidad, así como una descripción del rol organizacional de la agencia⁸ que da paso a una teoría organizacional basada en la TA⁹. En relación con los aspectos más organizacionales entendidos desde una comprensión individualista de la conducta humana, la TA reflexiona acerca de los modos en que las relaciones entre agentes son más o menos problemáticas. Esto es, como veremos más adelante, lo que en TA se entiende como problemas agenciales, y en este ám-

3 Freeman, en efecto, ha propuesto en dos períodos distintos dos bases filosóficas para la Teoría de los Stakeholders. Durante la década de los 80, la Teoría de los Stakeholders tiene para Freeman una fundamentación deontológica, en virtud de la cual define la relación entre la administración de la empresa y la sociedad con base en el principio kantiano según el cual toda persona debe ser considerada como un fin en sí misma y nunca como un medio. Así, para Freeman y Evan (Freeman, R.E. y Evan, W.M. (1988), pp. 97-106) es posible definir tanto un principio de legitimidad corporativa como un principio de responsabilidad fiduciaria con los stakeholders, todo ello en coherencia con la estrategia de la empresa (Escudero, G. (2010)). De este modo, éstos y otros autores tratan de introducir la Teoría de los stakeholders en lo que ellos llaman un capitalismo kantiano (Donaldson, T. y Preston, L.E. (1995)). Sin embargo, más adelante el mismo Freeman abandona las bases kantianas de su teoría y reformula sus ideas originales, publicadas en 1984, de acuerdo con la filosofía política libertaria. Estas ideas permiten a Freeman (Freeman, R.E. (1998)) y a otros autores (Freeman, R.E. y Phillips, R. (2002); Freeman, R.E., Martin, K. y Parmar, B. (2007)) dar una explicación de la conducta humana en la empresa sobre la base de conceptos tales como “libertad” y “acción voluntaria”.

4 Eisenhardt, K.M. (1989).

5 Ross, S.A. (1972).

6 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976).

7 Ross, S.A. (1973).

8 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1979, 1983, 1992, 1994, 1998).

9 Mitnick, B.M. (1975); Jensen, M.C. (1998); Ross, S.A. (2004).

bito de la teoría destacan los trabajos de Ross, Fama, Fama y Jensen, y Watts y Zimmerman¹⁰.

Así, la TA se construye como un ámbito descriptivo bastante completo que integra una visión de la naturaleza de la acción humana y su rol en el desarrollo de las organizaciones económicas. Con respecto a la naturaleza de la acción (y sin ninguna referencia a una filosofía específica), la TA se basa originalmente en la concepción del hombre como un individuo maximizador (*homo economicus*), es decir, un individuo que evalúa sus alternativas al modo del criterio económico (tal como explica Kenneth Arrow en *The Economics of Agency*¹¹). Así, para Micewski y Troy es esta idea del hombre lo que permitiría adscribir la TA a la tradición utilitarista¹². En otras palabras, la TA, sin antecedentes filosóficos explícitos, podría ser asociada al ámbito de las teorías utilitaristas especialmente por sus referencias al *economic behavior*.

A modo de hipótesis, este trabajo se plantea la idea de que la TA se formula dentro de lo que podríamos llamar una tradición utilitarista, no por una relación intencional de los autores más destacados de la TA con los filósofos que representan las bases del utilitarismo filosófico, como Mill o Bentham, sino de manera indirecta, por la elaboración de argumentos que podrían ser calificados de utilitaristas, por dos razones: (i) por las teorías de *economic behavior* a las que recurre la TA, especialmente en el caso de Gary Becker, y que sí hacen mención explícita de los argumentos de antiguos filósofos utilitaristas; y (ii) porque la TA describe la naturaleza de la acción humana al modo en que lo hace el utilitarismo, especialmente en la formulación de un modelo original para explicar la conducta como basada en el cálculo y la maximización (modelo REMM, como veremos más adelante).

Así, la tesis de este trabajo es que la TA, siendo una argumentación de tipo utilitarista, no es indiferente para una consideración de la actuación personal en la empresa desde la perspectiva de la ética empresarial, sino que puede considerarla críticamente.

Para esto, en el primer capítulo veremos qué es la TA y cómo ella tiene dos bases argumentales fundamentales: una teoría de la empresa y una teoría de la acción humana en la empresa. La primera se basa en la teoría de la firma de Coase. La segunda, en cambio, es una descripción de la conducta humana basada en el cálculo (REMM).

10 Ross, S.A. (1979); Fama, E.F. (1980); Fama, E.F y Jensen, M.C. (1983) y Watts, R.L. y Zimmerman, J.L. (1983).

11 Arrow, K.J. (1984).

En el segundo capítulo mostraremos cómo la teoría de la conducta en la TA es de tipo utilitarista, no porque recurra a conceptos que son propios de esta filosofía moral en Bentham y Mill, sino porque tiene como uno de sus antecedentes la teoría del *economic behavior* de Gary Becker. Este autor, en efecto, formula su teoría de la conducta humana de un modo marcado por la filosofía de Bentham.

Finalmente, en el tercer capítulo mostraremos cómo la TA, aunque pretende ser una teoría científica, tiene el problema de la profecía auto-cumplida. Esto significa que la TA, más que describir la realidad del comportamiento humano en la empresa, tiene un impacto en el modo en que ese comportamiento se hace realidad. Así, por ejemplo, los postulados de la TA para la comprensión de la conducta humana en la empresa (como, por ejemplo, el interés individual), más que ser descubiertos científicamente, se promueven o se fomentan, haciendo que la realidad organizacional se adecúe a sus postulados. De este modo, la reflexión propia de la ética empresarial puede hacer una crítica a la TA señalando que ella siempre tiene un carácter normativo intrínseco –aunque pretenda lo contrario– y así verificar que eso que se promueve son ciertos principios prácticos que no contribuyen realmente al desarrollo humano en la empresa.

I. TEORÍA DE LA AGENCIA

Para comprender qué es la TA es importante considerar primeramente que nace en unas circunstancias particulares en la historia de la empresa. La TA, en efecto, se explica en el contexto histórico de la llamada separación entre control y propiedad en la empresa moderna¹³, pues intenta sintonizar lo que se entienden como intereses contrapuestos entre directivos y propietarios.

Esta separación entre control y propiedad, como explica Bainbridge, es un fenómeno histórico caracterizado por el crecimiento y la progresiva complejidad de las empresas, especialmente durante el siglo XX, lo que dio pie a una creciente separación entre propiedad y la administración o control de las organizaciones económicas¹⁴. Este proceso generó, a su vez, una suerte de conflicto entre quienes toman decisiones, es decir, los directivos, y quienes se be-

12 Micewski, E. y Troy, C. (2007).

13 Fama, E.F. (1980).

14 Bainbridge, S. (2008).

nefician económicamente de la actividad de la empresa, a saber, los propietarios. Ello, en efecto, se produce no sólo por la separación entre el control y la propiedad, sino también por la división de la empresa en un número cada vez más grande de accionistas. Como explica Demsetz, la separación entre administración y propiedad genera una progresiva pérdida de control por parte de los propietarios, ya que la propiedad se dispersa ampliamente en un número cada vez mayor de accionistas, razón por la cual se pierde un control efectivo hacia los administradores. Así, los administradores o directivos experimentan una cada vez mayor libertad en el uso de los recursos de la empresa, de modo contrario a lo que hubiese ocurrido si la propiedad se hubiese mantenido concentrada. De este modo, la estructura organizacional dividida entre propietarios y directivos permite que los mismos directivos vean la posibilidad de utilizar los medios de la empresa cada vez más en su favor, y menos en beneficio de los accionistas¹⁵.

Este conflicto genera dos posturas opuestas en el ámbito de la teoría de la empresa. La primera es aquella que da prioridad a los propietarios o accionistas (*shareholders primacy*). La segunda posición es aquella que da prioridad a los directivos y las actividades administrativas en la empresa. Esta postura se entiende como *managerialism*.

Las teorías que dan prioridad a los accionistas consideran que ellos son los dueños de la empresa y, consecuentemente, directores y administrativos (*agents* en inglés) no son más que actores al servicio de los intereses de los mismos accionistas. Como explica Bainbridge, la influencia de la economía de la agencia ha promovido la idea de que los directivos son agentes de los accionistas que asumen una responsabilidad fiduciaria, definida como la obligación de maximizar el valor económico de la acción¹⁶.

El *managerialism*, por su parte, entiende que, por encima del accionista, es más importante la toma de decisiones, y que ello es lo que debe resguardarse. Esta perspectiva se da especialmente en empresas en donde la propiedad está muy diluida, no hay accionistas mayoritarios y las decisiones de la administración no tienen una contraparte fuerte en los accionistas. El *managerialism* concibe la empresa como una jerarquía burocrática dominada por administradores profesionales. Los directores son, en este caso, el ámbito más relevante de la empresa; los accionistas, en cambio, son un grupo de menor rele-

15 Demsetz, H. (1983).

16 Bainbridge, S. (2008).

vancia en las decisiones. Así, los directivos son actores autónomos que pueden perseguir libremente los intereses que ellos estiman conveniente. Desde esta perspectiva una teoría como la TA es irrelevante, por cuanto la responsabilidad fiduciaria no representa el aspecto sustancial de la actividad directiva. Es interesante considerar, además, que esta dinámica organizacional se ha hecho realidad en empresas con una alta fragmentación de la propiedad accionaria, en la que no hay accionistas mayoritarios, lo que da pie a la existencia de directorios que actúan en la práctica como propietarios de la empresa.

Ahora bien, en el caso de la consideración de la organización desde la prioridad del accionista, la actividad del controlador puede presentar dos tipos de comportamiento que son perjudiciales para el funcionamiento de la misma empresa. El primero es el llamado comportamiento oportunista, en donde la actuación del controlador trae como consecuencia su propio beneficio a costa del propietario. Este tipo de comportamiento puede ser fraudulento, como el robo, o simplemente relacionarse con decisiones estratégicas que, siendo legales, sólo benefician a los directivos de la empresa (como los conocidos *golden parachuts*). El segundo tipo de actuación perjudicial del controlador es lo que podríamos llamar unilateralidad: aquella actuación que se realiza en favor del resultado económico del propietario o accionista, pero a costa de terceras partes involucradas con la actividad de la empresa. En estos casos, por ejemplo, podemos ver aquellas decisiones que benefician el aumento de dividendos a costa del Estado, especialmente a través de estrategias de evasión y elusión tributaria.

Ahora bien, la TA, que como decíamos nace en este contexto de separación entre control y propiedad, se formula para resolver el problema de la delegación¹⁷ a los directivos cuando ellos reciben una responsabilidad vicaria o fiduciaria –concepto que nace en el derecho anglosajón del siglo XVII¹⁸– que no debería suscitar oportunismo ni unilateralidad. Para esto, la TA elabora un esquema de incentivos de tipo económico que debe quedar reflejado en la formalidad de los contratos entre los mismos propietarios y administradores o directivos (*agents*).

Para Jensen y Meckling esta separación entre propiedad y control puede ser especialmente explicada en la TA como una relación de motivación económica entre propietarios (principal) y directivos (agente) de una empresa. En

17 Laffont, J. y Martimort, D. (2002).

18 Bowie, N.E. y Freeman, E.R. (1992).

esta relación, una de las partes, el agente, actúa en representación de la otra, que es el accionista o propietario de la empresa. Esta teoría, por tanto, se concentra particularmente en la formulación de un esquema explicativo del comportamiento del directivo en el contexto de una relación marcada por su responsabilidad fiduciaria, es decir, por la necesidad que tendría todo directivo o agente de procurar un beneficio para el dueño de los recursos económicos que se le ha mandado administrar¹⁹.

Así, el aporte de la TA no se refiere tanto a la distinción entre agente y principal, sino más bien a los mecanismos que podrían facilitar una actuación del agente que coincida con el interés económico del principal, lo que no es una cuestión natural, sino riesgosa, pues las personas, en la perspectiva agencial, tienden a diferir en sus intereses propios y preferencias aun cuando participen en esfuerzos cooperativos como son las empresas²⁰.

Para solucionar este desajuste de intereses, la TA desarrolla una explicación dirigida a definir un esquema de incentivos que, puestos en práctica, orientarían una actuación del agente hacia la maximización del valor económico de la acción o cualquier otro instrumento que represente el interés económico y patrimonial de un inversionista o principal. Como explica Bohren, el principal delega las decisiones en el agente, y ambas partes tienen objetivos no alineados y, eventualmente, diversas aversiones al riesgo. Así, el problema que intenta solucionar la TA se traduce en la necesidad de diseñar contratos que puedan ajustar el comportamiento del agente de manera tal que el principal vea incrementado su beneficio y el mismo agente pueda ver también satisfechas sus expectativas de utilidad²¹. Esta alineación de intereses, sin embargo, llevaría consigo siempre un riesgo permanente, por cuanto el principal tiene limitaciones prácticas para observar directamente el compartimento del agente y asegurar que éste vele efectivamente por sus intereses. Este riesgo se considera de tipo moral (riesgo moral) y a él se puede sumar el llamado problema de selección adversa, que se verifica cuando, en el momento de ser seleccionado, el agente dice tener competencias y habilidades que en verdad no tiene, y que el principal no puede verificar completamente²². Ambos proble-

19 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976), y Ross, S. (1973).

20 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976), y Ross, S. (1973). Jensen y Meckling destacan que la primera mención que podemos encontrar acerca de conflictos de interés natural entre principales y agentes se encuentra en Adam Smith, quien expresa su incredulidad ante al compromiso real que pueden experimentar los administradores de empresas al tener bajo su responsabilidad el dinero de terceros.

21 Bohren, O. (1998).

22 Eisenhardt, K.M. (1989).

mas se subsanan o se evitan eventualmente con dicho esquema de incentivos económicos que moverían al agente a actuar de modo coherente con los intereses del principal²³. Estos incentivos, en la práctica, se traducen en bonos por resultados, acciones de la empresa, etc., que deben ponerse en sintonía con el mercado, de modo que el coste de oportunidad para el agente sea tal que no lo mueva a terminar la relación con el principal, dado que podría obtener más beneficios en otra relación de agencia. Ahora, el principal, por su parte, intenta asegurarse de que el agente, al procurar conseguir un beneficio económico mayor basado en su natural interés individual²⁴, pueda hacerlo cuando haya logrado que la rentabilidad de la empresa y del accionista se vea incrementada. De esta manera, si los incentivos están bien puestos, la relación agencial es la adecuada y ambas partes se benefician mutuamente. Sin embargo, cuando estos incentivos no se han puesto de modo adecuado, la relación no sólo puede derivar en su cese por parte del agente (según el cálculo de coste de oportunidad), sino también en los llamados problemas agenciales, es decir, aquellas decisiones y prácticas en las que el agente se beneficia, pero a costa del principal²⁵, es decir, oportunismo. Este tipo de problemas se originarían para la TA o en un esquema de fraude, o simplemente por una desalineación de intereses que resulta de incentivos económicos mal puestos.

Para fundamentar todo este esquema explicativo de la conducta entre agentes y principales, la TA se basa en dos teorías. La primera es la teoría de la firma de Coase, en virtud de la cual la TA explica las relaciones dentro de la empresa en términos de contratos. La vinculación de la TA con Coase nos permite entender en qué sentido los argumentos de la TA son en parte de tipo contractualista. La segunda teoría que compone la TA es la del comportamiento económico basada en el cálculo individual de beneficios (REMM). La consideración de esta teoría nos permite comprender en qué sentido la TA es de corte utilitarista. Así, la revisión de estos dos antecedentes teóricos es importante para ver cuáles son las bases filosóficas de la TA y, así –como decíamos al comienzo de este trabajo–, poder comprenderla de manera más acabada desde la perspectiva de la ética empresarial. Para efectos de este trabajo, aunque revisaremos la teoría de Coase, nos concentraremos finalmente en la crítica a los aspectos más utilitaristas de la TA. A continuación dedicaremos cada uno de los apartados siguientes a cada una de estas teorías sobre las que se construye la TA.

23 Jehle, G.A. y Reny, P.J. (2001).

24 Jensen, M.C. (1994).

25 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976).

1) *La empresa como ficción legal en Ronald Coase*

Como explican Fontrodona y Sison²⁶, la TA es, especialmente en Ross²⁷, Jensen y Meckling²⁸, una continuación del trabajo de Ronald Coase y su teoría de la firma publicada en 1937²⁹. La teoría de Coase³⁰, conocida como Institucionalismo, es el primer intento del siglo XX por comprender la naturaleza y los fines de la empresa. Coase se basa en argumentos filosóficos más bien explícitos, pues construye su teoría desde ideas propias del contractualismo inglés³¹. Esto se evidencia cuando constatamos las referencias a Francis Batt³², autor contractualista frecuentemente citado por el economista norteamericano en el artículo de 1937. La consideración de contratos como forma de relación organizacional será, como explica Eisenhardt, un elemento importante para la TA cuando describe la relación entre agentes económicos en términos contractuales, lo que permite a su vez definir la empresa como un nexo de contratos y estudiar la efectividad de estos acuerdos formales en la relación entre empleados y empleadores (agentes y principales)³³.

Para la formulación de su teoría, Coase se hace una pregunta inicial: “¿por qué la empresa y no el mercado?”. Esto le permite indagar por qué la creación de una empresa se justifica cuando todo lo que ocurre dentro de ella puede desarrollarse también en el mercado. Por ejemplo, yo puedo pagar por servicios particulares, en vez de asumir un contrato de término indefinido con un trabajador, con todas las dificultades y riesgos que un contrato de largo plazo significa (el trabajador puede enfermar, incumplir sus tareas y responsabilidades, iniciar una huelga, etc.). Para Coase la motivación por constituir una empresa y salir del mercado se encuentra en las ventajas económicas de formular un contrato, pues una vez que he acordado algo por un tiempo superior al de la transacción particular, eso significa para mí una disminución de los costes asociados a la negociación y, por lo tanto, una ventaja económica. Dicho de otro modo, la celebración de un contrato evita una negociación permanente y todos los costos asociados a ella. La empresa, por tanto, se entiende como un gran nexo de contratos justificados por la importancia de bajar los

26 Fontrodona, J. y Sison, A. (2006).

27 Ross, S.A. (1973).

28 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976).

29 Shankman, N.A. (1999).

30 Coase, R.H. (1937).

31 Bratton Jr, W.W. (1989).

32 Batt, F.R. (1950).

33 Eisenhardt, K.M. (1989).

costos transaccionales y de negociación; la empresa es una reformulación de lo que ocurre en el mercado, pero de modo más eficiente en términos económicos gracias a la celebración de contratos. Así, la empresa es una suerte de institución que implementa un sistema de relaciones contractuales que no sólo la hace distinta del mercado, sino más eficiente desde la perspectiva económica.

Esta ventaja económica que entregan los contratos da pie, sin embargo, a un segundo fenómeno fundamental para la comprensión de la empresa en Coase: la cesión de la toma de decisiones a quien tiene el poder dentro de la empresa, que es un elemento central en la argumentación jurídica anglosajona de tipo contractualista que describe la relación entre dueños (*masters*) y administradores (*stewards*)³⁴. Ahora, desde el punto de vista meramente económico, el contrato para Coase baja los costos transaccionales en los que debería incurrir si negociara cada vez que se realiza una tarea o se vende un producto. Esta eficiencia de costos, sin embargo, se realiza a cambio de una cesión de la capacidad de toma de decisiones, que es traspasada a quien tiene la autoridad en la empresa a través de un contrato. Así, el contrato es más barato en términos económicos, y por ello conveniente, pero esa conveniencia se hace a cambio de la limitación de la propia capacidad de toma de decisiones de quien se compromete a través de un acuerdo formalmente estipulado en la forma de un contrato. Las relaciones dentro de la empresa, si bien se originan en un criterio económico, finalmente quedan sujetas a la autoridad de quien asume el rol directivo dentro de la empresa. Esta idea, sin embargo, es lo que Jensen y Meckling habrían considerado una explicación insuficiente para describir el modo en que la empresa opera en este esquema de contratos. Aunque ambos autores siguen la idea de Coase de que la empresa es un nexo de contratos³⁵, estos también creen necesario dar una explicación más acabada del modo en que la relación entre agentes y principales se pone en una situación en la que siempre es mejor perseguir un mayor rendimiento económico para ambas partes, además de lo estipulado en el contrato.

En efecto, para continuar y mejorar la idea de Coase, Jensen y Meckling³⁶ definen la empresa como un nexo de relaciones contractuales con los empleados, proveedores, acreedores y clientes, entre otros. Este nexo de contratos,

34 Bowie, N.E. y Freeman, E.R. (1992).

35 Fama, E.F. (1980).

36 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976).

explícitos o implícitos, refleja los deberes, responsabilidades y derechos entre las partes³⁷ y dirige las relaciones humanas en una lógica de optimización y de reducción de costos. De acuerdo con este enfoque, la empresa como organización es solamente una ficción legal³⁸. La empresa es un conjunto de relaciones complejas descritas en contratos³⁹ y que sirve para mantener en equilibrio los distintos intereses de los individuos involucrados. De este modo, no serían pertinentes los intentos por personalizar a la empresa buscando sus motivaciones, sus intenciones o su responsabilidad social, pues la empresa no es un individuo real.

Jensen y Meckling, en efecto, piensan que la teoría de Coase no logra explicar cómo es posible que dos partes que celebran un contrato puedan efectivamente bajar los costes. Para estos dos autores la respuesta se da a través de la relación agente-principal que, estando bien alineada, permite reducir costes asociados al control que pudiera requerir la actuación del agente. Este último, en efecto, al estar naturalmente inclinado a favorecer su propio interés económico, puede caer en comportamientos oportunistas. Estos comportamientos pueden ser limitados a través de una política de control (revisiones, auditorías, rendición de gastos permanentes, sistemas de contabilidad en línea, etc.). Pero el control es ineficiente desde el punto de vista de los costos. Por ello es mejor pensar en una segunda alternativa asociada a una política de incentivos que, evitando los problemas agenciales, satisfaga el interés económico del agente y del principal a la vez⁴⁰. La política de control, en efecto, es más cara y, podríamos agregar, evidentemente contraria al sentido de la celebración de contratos, que tiene una clara orientación hacia la eficiencia de costes. Si, en cambio, los intereses están alineados, la relación agencial es más barata y se cumple la finalidad del agente y el principal a la vez, bajando el valor de los costes agenciales. La TA propone de este modo un sistema más eficiente que la sola formulación de contratos, como hace Coase. Esto no elimina los contratos (la empresa sigue siendo una realidad meramente contractual), sino que los pone en un contexto de relación de interés individual que permite manejar las relaciones dentro de la empresa de manera más eficiente.

Dicha eficiencia, por su parte, se traduce en una estrategia que permite controlar los costes de agencia; costes que corresponden a la promoción y li-

37 Melé, D. (2012).

38 Una ficción legal es una construcción artificial de acuerdo a la ley, que permite que las organizaciones sean tratadas como individuos, Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976).

39 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976).

40 Fontrodona, J. y Sison, A. (2006).

mitación de la conducta del agente. Se consideran como costes de agencia (i) los *costes de monitoreo o control*, como son la implementación de sistemas de auditoría y la supervisión de un directorio; (ii) los *costes de compromiso del gerente*, como son los acuerdos explícitos contra conductas criminales y limitaciones contractuales para la toma de decisiones; (iii) los *costes de medición y evaluación del desempeño del gerente*, como es el desarrollo de un sistema para ese objetivo; (iv) los *costes de diseño y aplicación de incentivos y compensación al gerente*, como son la generación de incentivos económicos con base en resultados para alinear los intereses entre el gerente y los dueños de la empresa; y (v) los *costes asociados al desarrollo de políticas y reglas de comportamiento en la empresa*, como pueden ser los códigos de conducta. Ahora bien, aunque tales costes estén controlados, para Jensen y Meckling siempre son una solución parcial, pues siempre es posible que la empresa incurra en *pérdidas residuales*, ya que siempre el agente o controlador podrá tomar decisiones que afecten al bienestar del principal o dueño⁴¹. No existe la estrategia de costes perfecta, así que sólo queda hacer énfasis en la estrategia de incentivos.

Por esto la TA asigna siempre una mayor importancia al uso de incentivos económicos y sobre otras medidas. Jensen es un gran defensor de estas medidas, argumentando que vivimos en un mundo en donde cada decisión trae distintos niveles de utilidad y, por lo tanto, es necesario elegir. Lo importante no es replantearse si se deben o no aplicar incentivos para motivar a los gerentes (agentes), lo relevante es encontrar los incentivos que movilicen a los gerentes en la dirección correcta. Respecto al dinero, si bien éste no es siempre la mejor manera de motivar a las personas, su utilización como incentivo demuestra que las personas precisamente están motivadas por otras cosas y valoran el poder adquisitivo que proporciona para adquirir otros bienes⁴². De esta forma se considera que el uso de incentivos mayormente económicos es necesario para reducir o controlar los conflictos de interés que se originan entre los individuos en la relación de agencia.

Asumiendo los mismos supuestos que Jensen y Meckling respecto a la forma en que se entiende a la empresa, el rol central del interés propio para cada individuo y la necesidad de utilizar los incentivos sobre el control como mecanismos para alinear los objetivos del agente, Eisenhardt⁴³ agrega otro elemento central para la TA: determinar qué tipo de contrato es el más eficiente

41 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976).

42 Jensen, M.C. (1994).

43 Eisenhardt, K. (1989).

para gobernar la relación entre el principal y el agente. Eisenhardt es consciente de que en la práctica los agentes tienen contratos mixtos, enfocados tanto al logro de resultados como a supervisar su comportamiento. En este sentido, un foco en el comportamiento del agente como el que propone la TA requiere sistemas de información para monitorear su conducta, tales como informes de gestión, juntas de directorio y cargos de control. Cuando el principal tiene acceso a información acerca de la conducta del agente y de esta forma es capaz de verificar su comportamiento de acuerdo con lo esperado, entonces será más probable que el agente efectivamente actúe de la manera correcta. Por ende, se entiende que la supervisión por parte de un directorio podría limitar la conducta oportunista de los altos ejecutivos. El aporte de un directorio dependerá de características tales como la frecuencia con que celebre sesiones, la existencia de subcomités técnicos, la experiencia gerencial y en la industria de sus integrantes, la antigüedad en el directorio, y el nivel de representación con que cuenten ciertos grupos específicos que son parte de la propiedad de la empresa. Eisenhardt destaca que, si bien un contrato basado en los resultados tiene beneficios motivacionales, a la vez transfiere riesgo al agente al darle más autonomía en su actuar. Un contrato basado en resultados es más apropiado en el caso de trabajos menos programables y difíciles de supervisar, que están inmersos en ambientes en donde se requieren decisiones y adaptaciones rápidas de acuerdo a los cambios del mercado. Así, Eisenhardt resalta las contribuciones de la TA al pensamiento organizacional y su alta aplicabilidad a los problemas relacionados con los esfuerzos cooperativos, pero todo ello, siempre, en un contexto contractual. En suma, la TA se formula en el contexto de una comprensión de la naturaleza de la empresa como la de una realidad ficticia construida a partir de la elaboración de contratos más o menos complejos que describen una alineación de intereses entre las partes.

2) REMM o modelo de cálculo individual para la empresa

Para el proyecto de la TA –al menos en la perspectiva de Jensen y Meckling– se requiere de un marco conceptual adecuado para la descripción del comportamiento humano en la empresa. Ambos autores consideran, en efecto, que la comprensión del comportamiento es fundamental para descifrar cómo funcionan las organizaciones realmente, y de ahí la necesidad de estos autores de presentar una explicación de la naturaleza del hombre⁴⁴.

44 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1994).

Para ello, Jensen y Meckling proponen una comprensión del comportamiento humano con base en tres características universales o presentes en todo agente: capacidad inventiva o de ingenio, evaluativa y maximizadora; y todas ellas explicadas de manera integral en un modelo llamado REMM (*Resourceful, Evaluative, Maximizing Model*). Este modelo se sustenta en lo que Jensen y Meckling entienden como investigaciones previas en las ciencias sociales y la evidencia empírica⁴⁵. Estas investigaciones, en efecto, pueden resumirse en los siguientes postulados:

a) El individuo tiene interés por diversos bienes (honor, conocimiento, relaciones interpersonales, estatus, cultura, normas sociales, honestidad, reglas de conducta, salud, música, arte, etc.), que evalúa, sustituye y compensa de acuerdo a sus preferencias.

b) Los deseos son ilimitados; el individuo prefiere más bienes que menos, y estos pueden ser desde objetos de arte a normas éticas. Además, el individuo no puede estar completamente satisfecho, porque siempre querrá más bienes, tanto materiales como no materiales (por ejemplo, compañía, respeto, amor, fama, inmortalidad).

c) Cada individuo es un maximizador que busca el mayor nivel de valor posible al satisfacer sus necesidades, pero a la vez está limitado por diversos factores, como son los recursos escasos, las leyes físicas, su propio conocimiento, el tiempo, etc.

d) El individuo es ingenioso y creativo, capaz de aprender y crear nuevas oportunidades.

El REMM, para su construcción como un modelo completo, asume premisas y realiza ciertas correcciones de otros modelos del comportamiento humano previos, que son el modelo económico, el sociológico, el psicológico y el político. Como veremos a continuación, Jensen y Meckling recogen elementos de lo que ellos entienden por estos modelos y suman ciertas correcciones.

En primer lugar, el REMM se basa en elementos estructurales del modelo económico de comportamiento. Este modelo se fundamenta en una des-

45 De esta evidencia e investigaciones los autores no entregan mayores antecedentes ni ejemplos, simplemente los mencionan.

cripción del hombre como un ser ingenioso, evaluador, maximizador y motivado por su interés propio. Tales características de la acción individual no están sólo dirigidas a objetivos económicos, sino a todo lo que pueda ser de interés del hombre, como la moral, el respeto, el bienestar de otros, la honestidad, etc.

En este sentido, el asunto no está tanto en buscar bienes económicos o específicamente pecuniarios, sino en satisfacer cualquier anhelo al modo en que se satisfacen los anhelos económicos, es decir, a través de una suerte de cálculo ingenioso. Por eso es posible decir que la TA recoge sólo los elementos estructurales del modelo económico, ampliándolo a todo orden de deseos humanos. El individuo actuaría siempre al modo económico.

Esta idea es, sin embargo, incompleta para la TA. Si bien el modelo económico tiene un rol primario, para Jensen y Meckling es necesario recoger algunos elementos de otros modelos de descripción de la conducta humana que permitan una comprensión más acabada del individuo. Ello, en efecto, podrá complementar la descripción económica antes descrita⁴⁶.

Así, el REMM considera la necesidad de tomar y reformular un modelo sociológico. Estos autores entienden por modelo sociológico a aquel que descubre cómo el hombre está parcialmente determinado por la cultura, costumbres, normas y tradiciones que sirven como un marco del comportamiento. Esta determinación es parcial, porque el individuo podría no seguir las normas sociales. Lo que ocurre es que estas normas son habitualmente seguidas porque, no seguirlas significaría un alto costo para el individuo; de ahí que influyan de modo importante en la conducta. Así, toda la sociedad se considera desde la perspectiva del individuo como un gran esquema del cálculo de costo-beneficio, y la sociedad imprime una norma en la conducta del individuo pues tiene la posibilidad de castigar a un costo mayor.

Por otra parte, los valores y las prácticas sociales también juegan un rol fundamental en la configuración de las acciones de los individuos, porque ellas representan modos de conducta óptimos. Esto significa que seguir las prácticas sociales habituales implica un modo de comportamiento “probado”, es decir, que tiene resultados positivos comprobados.

Sin embargo, el influjo de la sociedad sobre la conducta individual, si bien es positivo, no debe ser invariable. En efecto, es necesario que las normas so-

46 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1994).

ciales se adecúen a los avances del conocimiento y la tecnología que configuren nuevos escenarios y desafíos para la sociedad. Así el cambio social sigue consecuentemente la lógica de la evaluación de cálculo individual.

Luego el REMM recoge lo que se describe como modelo psicológico del comportamiento humano. Acá los autores interpretan el modelo psicológico desde la teoría de Maslow (identifican todo el modelo psicológico con Maslow), pero con algunas reformulaciones relevantes. En efecto, el REMM es para Jensen y Meckling un modelo distinto del sistema jerarquizable, secuencial y no sustituible de las necesidades humanas de Maslow. Los bienes en el modelo de Maslow están predeterminados en la pirámide. En cambio, el modelo REMM se basa en el principio de que el ser humano puede sustituir bienes –como la seguridad que se relega cuando hay un desafío– si esto conduce a la obtención de un beneficio mayor– como el honor o la riqueza implícitos en un desafío profesional y que se estiman como un mayor bien que la seguridad. Dicho de otro modo, coinciden en una estructura jerarquizable de bienes, pero ella no está determinada sin participación del individuo, como en Maslow, sino que es el mismo individuo quien puede rejerarquizar de acuerdo con sus propios cálculos de conveniencia. En la estructura REMM no existe un orden de necesidades humanas universales; lo que existen son los deseos y anhelos, llamados demandas, y siempre se puede considerar la sustitución y el intercambio de bienes para satisfacerlas –lo que marca un punto importante en la consideración de la TA como una descripción relativista de la conducta.

En tercer lugar el REMM completa su descripción de la conducta individual con lo que entiende por modelo político del comportamiento humano. Esto se refiere a la idea de que los individuos pueden ser altruistas y buscar el bien común. Esta búsqueda, sin embargo, tiene una limitación clara, que es el interés propio. Así, el interés por el bien común no puede ser nunca una causa única, sino que ella siempre debe enmarcarse en el contexto del interés individual. Para Jensen, un agente perfecto del punto de vista político o altruista estaría dispuesto a considerar hipotéticamente sus decisiones sin tomar en cuenta sus preferencias personales (solamente las del principal en el caso de la empresa). Pero ello, en la práctica, no podría nunca llegar a ocurrir; es sólo utópico. Esto es así porque la perfección en el altruismo implicaría para Jensen someterse plenamente a la voluntad del principal, olvidando sus fines propios⁴⁷ (principio que marca otra diferencia con la teoría de Coase y el sometimiento

47 Jensen, M.C. (1994).

miento a través de contratos). En línea con este argumento, Jensen y Meckling⁴⁸ consideran que la aplicación de este modelo político de comportamiento humano al mundo empresarial demuestra que los empleados no son agentes perfectos en el momento de realizar lo que se les manda. Esto es relevante porque así las organizaciones pueden ajustar sus expectativas y buscar los incentivos y estructuras necesarias para lograr que actúe en conformidad con lo que la organización puede esperar de un agente, que nunca es el sacrificio del bienestar individual.

Por último, Jensen intenta complementar el REMM con el PAM o Modelo de Evitación del Dolor (*Pain Avoidance Model*), agregando que es importante considerar que las personas son capaces de conductas irracionales o de falta de autocontrol frente a situaciones difíciles, lo que también implica costos de agencia y requiere atención. Comportamientos no racionales que están presentes en las organizaciones pueden ser la resistencia al cambio, el no asumir los propios errores o el actuar a la defensiva. REMM y PAM permiten, así, comprender el modo en que opera la conducta humana, que a veces puede ser irracional desde el punto de vista del cálculo de costo-beneficio⁴⁹.

Aporte al REMM desde el modelo económico	El individuo es ingenioso, evaluador, maximizador y motivado por su interés propio en todo ámbito de bienes.
Aporte al REMM desde el modelo sociológico	El individuo está determinado parcialmente por las prácticas sociales.
Aporte al REMM desde el modelo psicológico	El individuo es capaz de jerarquizar demandas individuales de acuerdo con su propio cálculo.
Aporte al REMM desde el modelo político	El individuo puede ser altruista y orientado al bien común, pero siempre de modo limitado por su interés individual.
PAM	El individuo puede tener eventuales episodios de evitación del dolor que lo hacen actuar de modo irracional o fuera del cálculo de beneficio.

48 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1994).

49 Jensen, M.C. (1994).

En resumen, el REMM y el PAM nos permiten una comprensión de los fundamentos de la conducta humana que podemos ver de la siguiente manera:

Con este panorama se ve con bastante claridad que el elemento común del modelo antropológico de la TA es el cálculo individualista. El REMM no descarta la posibilidad de considerar otros aspectos de la vida personal que están más allá de la consideración individual, como son la sociedad, el bien común o las emociones. Sin embargo, es claro que todos estos aspectos quedan supeditados al interés propio; interés que no se refiere sólo a elementos económicos, sino a las demandas que el individuo estime convenientes con base en su propio cálculo. Así, este es un cálculo individual general, que no podríamos llamar economicista, sino sólo individualista. Con ello, el modelo REMM puede ser claramente considerado como un cierto relativismo (como queda claro con el aporte que hace el modelo psicológico) o, dicho de otro modo, es un relativismo individualista basado en el cálculo, y que sólo está abierto al bien común como a un ámbito de relevancia secundaria o supeditado al interés individual.

Ahora, todavía queda por responder de qué modo esta antropología de la TA es de tipo utilitarista, cómo de utilitarista es la TA, o si esta teoría se enmarca en la tradición del pensamiento de autores como Bentham o Mill, padres del utilitarismo.

II. ARGUMENTOS UTILITARISTAS EN LA TEORÍA DE LA AGENCIA

Como ya explicamos anteriormente, Jensen y Meckling⁵⁰ no mencionan al utilitarismo como fuente de sus investigaciones. Sin embargo, la vinculación de esta teoría con el *economic behavior* de Gary Becker sí puede hacernos pensar que los autores de la TA están en la línea de la argumentación del utilitarismo, especialmente de la filosofía moral y política de Bentham y de Mill.

Para Jensen y Meckling el modelo REMM es la base del desarrollo más o menos unificado de un cuerpo teórico de las ciencias sociales. Según estos autores, algunos economistas como Gary Becker han aplicado un modelo como el REMM a otros campos de investigación que habitualmente estaban reservados para los sociólogos. En otras palabras, los autores de la TA consideran a Becker como un precursor del REMM, no sólo porque se basa en un

50 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976); Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1994).

modelo de la acción humana definido por el cálculo individual, sino también por el amplio ámbito de aplicación que este modelo tendría en los asuntos humanos. Como veremos a continuación, es precisamente esta consideración de Becker la que nos permite poner la TA en el ámbito de las teorías de tipo utilitaristas, no sólo por los argumentos utilizados en la descripción de la conducta humana (como la importancia del cálculo o la maximización, la importancia del placer y el dolor que en algunos casos son propios de la filosofía de Mill), sino también por las referencias explícitas de Becker a Bentham.

Becker, en efecto, considera que cualquiera que reconozca el valor de la perspectiva de la teoría económica para la definición de la conducta, asume también y de manera explícita una valoración de la conducta maximizadora, es decir, de una conducta orientada a la utilidad o la función de riqueza en el ámbito de la familia, la empresa o el gobierno. Esta aproximación económica no está limitada a bienes o deseos materiales, ni siquiera al solo ámbito del mercado, sino a todo ámbito de acción en donde es posible considerar costos de oportunidad en el uso de recursos limitados. Así —explica Becker— la aproximación económica a la acción es amplia y aplicable a todo comportamiento humano, ya sea en el mercado o no, ya sea en grandes o pequeñas decisiones, ya sea para fines emocionales o mecánicos, para pobres o ricos, hombres o mujeres, personas inteligentes o estúpidas, empresarios o políticos, profesores o alumnos. Para Becker esta idea no es nueva, sino que estaría presente en la filosofía de Bentham, quien es explícito al señalar que el cálculo de placer y dolor es aplicable a todo comportamiento humano. En este sentido, Becker considera que Bentham es un precursor de su formulación de la aproximación económica a la conducta por su extenso ámbito de aplicabilidad y su naturaleza calculadora, que no se limita sólo a cuestiones monetarias. En efecto, el mismo Bentham aplicó sus ideas al estudio de sanciones criminales, reforma de sistemas carcelarios, asuntos legislativos, leyes de usura y jurisprudencia. Esto, en la interpretación de Becker, es posible porque Bentham entiende que el placer (que es lo mismo que utilidad) es una función que aparece en asuntos tales como la riqueza, la amistad, la reputación, el poder, la piedad, la benevolencia, el conocimiento, la imaginación, la esperanza, entre otros; todo lo cual, además, es posible en parte gracias a los productos que podemos adquirir en el mercado⁵¹.

51 Becker, G.S. (1976).

Para Bentham, la ética del utilitarismo se define como el principio que asume que la meta más importante de la vida es la felicidad, entendiendo felicidad como presencia de placer y ausencia de dolor. Al considerar que el placer y el dolor determinan naturalmente la conducta del hombre, para Bentham el criterio para juzgar la rectitud de las acciones es si éstas contribuyen a la felicidad, tanto individual como grupal⁵². De este modo, se comprende que el interés de la comunidad es la suma de los intereses de los miembros que la componen, y, de esta manera, serán consideradas como acciones correctas aquellas que aporten mayor cantidad a la felicidad o placer total. Así, Bentham considera que el principio de la utilidad, dada su comprensión del ser humano, es el único estándar de bien y mal que puede ser aceptado por todos⁵³. En esta línea, Bentham explica que el orden legal y moral de la sociedad debiera considerar la búsqueda de la mayor cantidad de placer para la mayor cantidad de personas, lo que corresponde a las sumatorias individuales de placer. Esto, en la perspectiva de Becker, se traduce en la máxima utilidad, y es posible en el cálculo que permite evaluar medios escasos y fines que compiten entre ellos. Sin embargo, podríamos agregar, esto se acerca más al utilitarismo de Mill que al de Bentham, pues es el mismo Mill quien plantea la posibilidad de medir la utilidad.

En su obra *El utilitarismo*⁵⁴ John Stuart Mill establece que la felicidad es el único fin de los actos humanos y su obtención es la prueba fundamental para juzgar la conducta humana. Clasifica a las acciones como correctas en la medida en que tiendan a promover la felicidad –placer y ausencia de dolor– e incorrectas en cuanto tiendan a producir lo contrario –dolor y ausencia de placer. El placer y la ausencia de dolor son los únicos elementos deseables como fines y los que realmente mueven el actuar del hombre. Ahora, a diferencia de Bentham, Mill agrega el factor cualitativo en la medición, ya que considera que hay placeres superiores o inferiores; algunos contribuyen de forma permanente y mejor al logro de la felicidad, y otros pueden ser causa de felicidad momentánea y poco consistente⁵⁵. De ahí que sea más factible en el utilitarismo de Bentham el cálculo individual como un criterio relevante para luego describir una antropología utilitarista.

52 Bentham, J. (1996).

53 Bentham, J. (1996).

54 Mill, J.S. (1997).

55 Mill, J.S. (1997).

Mill, en efecto, argumenta que, si bien la multiplicación de la felicidad es –de acuerdo con la ética utilitaria– el objeto de la virtud (es decir, que una acción será virtuosa dependiendo de su efecto en la sumatoria total de la felicidad de la sociedad), a menos que el individuo sea un bienhechor público cuyas acciones influyan en gran escala, lo único que se ha de buscar es la felicidad privada y el interés o felicidad de unas pocas personas cercanas⁵⁶. Así, la medida de lo justo es preferentemente la felicidad del mayor número de personas, que se calcula basándose en la sumatoria de las felicidades individuales. El interés de la comunidad se entiende como la suma de los intereses de los que la componen. Es decir, que en la práctica el utilitarismo no considera como primer objetivo la solidaridad social, pues lo que predomina es el interés privado como motor del hombre.

Tanto Bentham como Mill desarrollan un modelo de hombre económico⁵⁷. El hombre es un ser que busca la riqueza y que evalúa los medios necesarios para alcanzarla. Lo que determina al hombre es aquello que entiende como beneficioso para el logro de sus intereses egoístas y tiene la capacidad intrínseca de cálculo para maximizar sus intereses según la utilidad⁵⁸.

Ahora bien, cuando vemos que en la TA la lógica económica es la protagonista, en el sentido de que el interés principal es maximizar el beneficio individual, podemos entonces asociar la misma TA a un razonamiento de tipo utilitarista cuyo foco está en la maximización de la felicidad o placer individual, cualquiera que sea lo que el agente o individuo considere como causa de su felicidad. Así, la disociación entre las decisiones empresariales y los valores que están presentes en la TA concuerda con la mirada utilitarista centrada en los resultados individuales que cada cual ha considerado como dignos de ser alcanzados para su propia felicidad, y todo ello en un contexto de individualidad, cálculo y criterios de placer/dolor. Así, en la misma línea argumentativa del utilitarismo, la TA deja abierta la puerta a un relativismo práctico total, pues cada individuo busca el mayor nivel de valor posible al satisfacer sus necesidades sin importar si se sustituyen valores en el camino, pues lo importante es cumplir con el principio de maximización de placer.

Por otra parte, vemos que la TA coincide con la lógica utilitarista, sobre todo cuando Jensen y Meckling mencionan que los valores pueden sustituirse

⁵⁶ Mill, J.S. (1997).

⁵⁷ Stark, W. (1954).

⁵⁸ Bentham, J. (2014).

si el objetivo es maximizar el resultado final a través del cálculo descrito en REMM: “Al individuo le preocupan una infinidad de bienes, los que evalúa, sustituye y compensa (...) el individuo prefiere más bienes que menos (...) cada individuo es un maximizador que busca el mayor nivel de valor posible al satisfacer sus necesidades, estando a la vez limitado por diversos factores, como son los recursos económicos”⁵⁹. En este sentido, también para Bentham el hombre cuenta con una habilidad intrínseca para el cálculo que le permite estimar las cantidades de placer y dolor, y el dinero es la mejor medida para estimar cantidades⁶⁰. Dado que el dinero permite al hombre obtener la mayor parte de sus placeres, entonces se concluye que un hombre rico tiene más posibilidades de ser feliz que un hombre pobre. La finalidad no sería el dinero en sí mismo, sino las posibilidades que este medio consigue. Lo cual es también coincidente con la idea –en la TA– de que el dinero no se busca por sí mismo, como explicaban Jensen y Meckling. El criterio fundamental de la antropología agencial es la instrumentalidad, nunca un bien específico.

También es necesario tener en cuenta que con el modelo PAM, Jensen⁶¹ intenta aportar a la comprensión de la naturaleza del hombre, que naturalmente evita el dolor. Nuevamente podemos encontrar aquí otra coincidencia con el modelo de hombre de Bentham⁶², quien lo comprende como un ser que busca el placer y el bienestar, y evita el sufrimiento. El utilitarismo asume que buscar el placer y evitar el dolor son centrales en la conducta del hombre⁶³; la TA, también.

Por último vemos que el modelo de hombre en la TA asume que el interés propio es fundamental, al tiempo que considera necesario un sistema de incentivos y controles en las empresas para orientar ese interés en la dirección querida. Incluso la búsqueda del interés propio es considerada como la conducta racional del individuo⁶⁴. Este argumento es también coincidente con la idea en Bentham⁶⁵ de que la única causa eficiente de las acciones humanas es el ejercicio del interés propio o auto-preferencia, que es inherente a su naturaleza y le lleva a buscar la posesión de bienes que lo satisfagan. Lo que de-

59 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1994).

60 Stark, W. (1954).

61 Jensen, M.C. (1994).

62 Stark, W. (1954).

63 Mill, J.S. (1997).

64 Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1976); Jensen, M.C. y Meckling, W.H. (1994); Jensen, M.C. (1994) y Eisenhardt, K. (1989).

65 Stark, W. (1954).

termina al hombre es lo que concibe como mayormente beneficioso para sus intereses egoístas, por lo cual los otros pueden ser potenciales rivales, si de competir por los mismos bienes se trata.

En fin, aunque no podemos sostener que la TA es una derivada explícita del utilitarismo en Bentham o el de Mill, hay bastante claridad en que estas dos teorías tienen una antropología coincidente. De este modo, no sería incorrecto sostener que la TA es una formulación de la conducta humana en las organizaciones de tipo utilitarista basada en la concepción individualista del hombre, en una concepción relativista de la ética, en una racionalidad práctica calculadora, y en una valoración de la conducta humana en términos de placer y dolor como criterios determinantes. Bentham es, de este modo, lo que podríamos considerar el antecedente filosófico más relevante de la TA, aunque no un padre de esta teoría.

III. IMPACTO DE LA TEORÍA DE LA AGENCIA

Si la TA es, como hemos visto, una teoría de corte utilitarista, es decir, con la aspiración de ser una ciencia exacta que se basa en la posibilidad de conocer científicamente la conducta humana, entonces la crítica a esta teoría se puede presentar en relación con el problema de la profecía autocumplida.

Podemos ver que en el ámbito de las teorías acerca del comportamiento humano no hay realmente ciencias exactas, en el sentido de que la realidad sea inmune a los principios y descripciones de la teoría. Esto es así, porque la misma teoría en el ámbito de la acción humana, aunque no lo busque directamente, va conformando la realidad de acuerdo con sus propios postulados. De ahí que no haya método científico en las ciencias de la conducta y el comportamiento humano, sino siempre un aspecto más normativo que descriptivo.

De acuerdo con Sumantra Ghoshal, por esta razón toda investigación académica que busca comprender la conducta humana en los negocios y la administración ha tenido una influencia significativa en la misma práctica administrativa. En esta influencia –continúa el autor– es negativa la adopción de una teoría al modo de una ideología que pretende reducir la comprensión del fenómeno de la conducta humana en las organizaciones sólo a una cuestión descriptiva al modo de las ciencias exactas, lo que implica una consideración fuera del ámbito moral. En otras palabras, la comprensión del fenómeno del comportamiento sería una cuestión amoral o indiferente al problema ético. El problema de esto está en que, como explica Ghoshal, de modo generalizado las

escuelas de negocios y de algún modo han liberado a sus alumnos de un sentido de responsabilidad moral⁶⁶.

De modo similar, Henry Mintzberg sostiene que la insistencia en el carácter amoral de la ciencia administrativa puede deberse a una cuestión práctica, a saber, la implementación de una teoría, como la TA, que adquiriría un carácter científico porque puede formalizar aparentemente casi la totalidad de la compleja realidad de la vida social y empresarial en un modelo matemático, y ello implica un acercamiento a la aspiración científica de la misma teoría⁶⁷. Para Mintzberg esto es una empresa intelectual incorrecta: la explicación de las dinámicas organizacionales no debe centrarse sólo y exclusivamente en la discusión acerca de su validez científico-empírica, pues, de ser así, la práctica empresarial se gana un problema importante, especialmente cuando se promueve sólo el interés individual, como se evidencia en el cambio en la cultura empresarial que se ha experimentado desde la década de los años veinte del siglo pasado⁶⁸. En otras palabras, la orientación empirista tiene una vinculación natural con la explicación de la actividad organizacional desde una perspectiva individualista, pues la verificación empírica, en este caso, requiere la existencia de un individuo calculador que acierta o no en la valoración de los medios necesarios para la satisfacción de sus deseos y anhelos.

Esta idea, sin embargo, no es simplemente una constatación de la realidad organizacional, sino que cuando se enseña tiene un efecto en el modo en que los futuros directivos llegarán a comportarse. En otras palabras, si se enseña que el comportamiento organizacional se basa en un cálculo individual, eso tendrá consecuencias en la organización cuando los futuros directivos lleguen efectivamente a comportarse de ese modo. Ese es el problema de la profecía auto-cumplida⁶⁹. Así, no es poco frecuente contar los casos en donde las organizaciones empresariales han actuado de modo desmedido a favor del accionista, en desmedro de responsabilidades públicas y sociales. Esta desviación del sentido empresarial se debe –explica Mintzberg– a una visión antropológica muy enseñada en escuelas de negocios, especialmente a través de la TA. Para Mintzberg el modelo del REMM no es sólo una descripción del cálculo individual con un carácter puramente científico (como esterilizado de reflexiones morales), pues estas reflexiones finalmente se traducen en la idea de

66 Ghoshal, S. (2005).

67 Mintzberg, H. (2004).

68 Pfeffer, J. y Fong, C. (2002).

69 Ghoshal, S. (2005).

que toda persona tiene su precio, no importa el ámbito humano del que hablemos⁷⁰. Cuando, en efecto, vemos que el REMM está fundamentado en una racionalidad práctica instrumental, y que puede ser considerada de modo coherente con una idea de elección racional (*rational choice*) como la del *economic behavior*, esto también implica un problema de tipo moral. Para el sociólogo norteamericano Robert Bellah, el auge del llamado *rational choice* refleja a su vez una cultura del *neo-laissez-faire* asociado a un tipo de capitalismo aparecido en los últimos treinta años. La elección racional, sin embargo, tampoco es una idea que adolezca de un sustrato antropológico, sino que sus orígenes pueden encontrarse (tal como el REMM) en el utilitarismo, filosofía común en la cultura anglo-americana desde el siglo XVIII⁷¹. El REMM, por tanto, podría ser criticado como una cierta normatividad implícita en afanes descriptivos que promueven una amoralidad y, finalmente, como una suerte de comportamiento individual que puede ser profusamente criticado desde la ética, pues al intentar ser amoral en la teoría, se vuelve inmoral en la práctica.

En este sentido podemos comprender que el argumento más significativo de Ghoshal es la crítica al intento de hacer de la administración una ciencia al modo de aquellas que tienen el estatuto científico de las ciencias naturales. Ello se debe precisamente a la imposibilidad que tiene la ciencia natural de concebir el problema de la intencionalidad moral y, a la vez, imponer una normatividad tácita que no es aceptable moralmente. Este argumento se centra en la dificultad de haber adoptado una aproximación equivocadamente científica, al modo de las ciencias naturales, para explicar leyes y patrones, reemplazando de este modo toda noción de intencionalidad humana (con un sentido determinista de causalidad) para explicar el desempeño empresarial. Pero, como una reflexión filosófica acerca de las ciencias deja en claro, es un error pretender que los métodos del conocimiento científico, como la física, puedan aplicarse indiscriminadamente a los estudios de la empresa, que es un ámbito de reflexión acerca de lo humano⁷². Como explican Ghoshal y Moran⁷³, siguiendo el camino reciente de las ciencias sociales y de la economía, la teoría administrativa ha buscado ser una ciencia al modo de las ciencias naturales. Un intento de estas características es infructuoso si se considera la naturaleza del propio objeto de estudio de la administración: la acción humana. Esta imposibilidad está dada no sólo por la imprevisibilidad de la acción libre,

70 Mintzberg, H. (2004).

71 Bellah, R. (2000).

72 Ghoshal, S. (2005).

73 Moran, P. y Ghoshal, S. (1996).

sino también por la posibilidad de que la acción libre actúe conforme a la teoría, es decir, que la teoría sea un elemento normativo de la acción y no simplemente causal al modo de la física o la biología. Esto significa que la teoría se hace la intención de la acción y su causa final, luego es orientativa de la acción. Así, por ejemplo, una teoría de partículas subatómicas o del universo –acertada o errónea– no cambia realmente el comportamiento de esas partículas o del universo. De modo contrario, una teoría administrativa sí cambia el comportamiento de directivos, que comienzan a actuar conforme a esa teoría si se acepta como explicativa de la realidad empresarial⁷⁴. Es aceptable suponer, de este modo, que los directivos cambian su comportamiento de acuerdo con la doctrina de la teoría de la administración que acepten como verdadera⁷⁵. La gravedad de esta crítica no estaría sólo en la confusión científica –ciencias naturales por ciencias humanas. La gravedad estaría especialmente en la constatación que hace Ghoshal de la actividad de investigación de las escuelas de negocios anglosajonas, que –de acuerdo al autor– han adoptado un modelo científicista durante los últimos 50 años de actividad, excluyendo cualquier importancia que pueda tener la intencionalidad humana y, de este modo, negando indirectamente la perspectiva moral de la actividad directiva, porque no hay realmente moral sin intencionalidad⁷⁶. Ello, naturalmente, tendrá un efecto en el modo en que esos directivos se comporten.

Ahora, ya desde una consideración más práctica, si la TA promueve efectivamente un patrón de comportamiento profesional, se vuelve una importante limitación o reducción para una teoría del comportamiento humano aplicada a las organizaciones. Así, como explican Melé y González, si las decisiones y elecciones de los gerentes están limitadas a buscar siempre la máxima utilidad sin considerar otras variables, se puede originar una falta de sentido y escasas posibilidades para un desarrollo profesional y humano con base en valores. De esta manera, el trabajo, lejos de contribuir a mejorar al trabajador, puede ser causa de su degradación⁷⁷. Las empresas son mucho más que sólo instrumentos de generación de recursos económicos; también son vehículos para el logro de propósitos sociales y para la provisión de una vida digna para quienes trabajan en ella⁷⁸. De ese modo, esta falta de comprensión moral se traduce especialmente en la despreocupación por el impacto social de la

74 Moran, P. y Ghoshal, S. (1996).

75 Ghoshal, S. (2005).

76 Ghoshal, S. (2005).

77 Melé, D. y González, C. (2015).

78 Moss, R.K. (2011).

práctica empresarial (lo que es coherente con una visión individualista). Eso es consistente con la naturaleza social de la actividad empresarial. Entre otros, Rabindra Kanungo ha mostrado cómo el funcionamiento de las empresas, en especial en lo relacionado con la organización del trabajo, tiene un impacto social, especialmente en la comunidad cercana⁷⁹. En otras palabras, la utilidad económica es fundamental, pero no es la única dimensión de la actuación de la empresa, incluso en aquellas dimensiones que son propias del quehacer productivo de la organización.

Por otra parte, la reducción al uso de incentivos económicos, indispensables para el funcionamiento eficiente de las empresas en cuanto permite la alineación de los intereses entre el principal y el agente es, para Koslowski⁸⁰, la causa de una gestión cortoplacista orientada al resultado, que también distrae a los gerentes de su rol de gestión más integral. Desde una mirada crítica, Fontrodona y Sison aseguran que esa reducción representa una inconsistencia, pues si el ser humano siempre busca su interés propio, no hay razón para suponer que los agentes respetarán sus compromisos si el hacerlo no es útil para su interés. Los incentivos económicos, a su juicio, podrían promover conductas oportunistas de corto plazo y no formar patrones de conducta de largo plazo, causando un empobrecimiento de la actividad empresarial que –justamente– aspira a una estabilidad en el tiempo. Intereses no directamente económicos, como el ético o el de la sociedad, son los que están a favor de la existencia a largo plazo de la empresa⁸¹. Además, la mejor motivación para ejecutar una tarea no es necesariamente el premio esperado, sino más bien el sentirse útil y valorado⁸². Benkler hace ver que diversas investigaciones establecen que los incentivos económicos pueden inhibir motivaciones intrínsecas para cooperar y desplegar una conducta empática; en este sentido, además de las recompensas materiales, las empresas también deberían enfocarse en motivar social e intelectualmente a las personas⁸³; motivaciones que no siempre se hayan en un esquema de cálculo.

De este modo, si la TA propone una sobrevaloración del cálculo, formula una descripción de la empresa en términos puramente económicos (en el sentido de uso eficiente de recursos escasos) y se circunscribe al contexto de una teoría de la administración empírica, puede provocar consecuencias no dese-

79 Kanungo, R.N. (1992).

80 Koslowski, P. (2000).

81 Fontrodona, J. y Sison, A. (2006).

82 Zamagni, S. (2011).

83 Benkler, Y. (2011).

ables desde la explicación normativa de la empresa y, además, puede volverse en contra de sus propias aspiraciones. En otras palabras, el comportamiento individualista orientado a la maximización individual puede ser un mal negocio para la empresa cuando tiende a incrementar el comportamiento oportunista y el riesgo moral precisamente porque, como profecía autocumplida, promueve el mismo comportamiento que originalmente sólo intenta describir. Se cumple aquí la máxima de que no hay nada más práctico que una buena idea. En este sentido, la explicación más completa que ofrece la perspectiva de la ética, que asume la relevancia del impacto social de la actuación profesional correcta, puede ser una teoría más valiosa desde el punto de vista práctico, en especial cuando se valora la sustentabilidad de la empresa en el largo plazo y el respeto a los compromisos –todo ello en el contexto explícitamente normativo.

En este sentido, Adler, Heckscher y Prusak⁸⁴ consideran que una ética de la contribución es una buena respuesta al fuerte individualismo del modelo de mercado, definiéndola, en términos generales, como un conjunto distintivo de valores de las comunidades colaborativas en las que se valora en gran medida a las personas que miran más allá de sus roles específicos y ayudan al propósito común. Melé⁸⁵, por su parte, habla de la importancia de una ética humanista orientada teleológicamente al desarrollo humano y de la comunidad de personas.

Por otra parte, como señala Benkler⁸⁶, el individualismo no es consistente con el modo en que actúan las personas. Para este autor, en efecto, la investigación reciente en biología evolutiva, psicología, sociología, ciencia política y economía experimental, sugiere que las personas se comportan con menos egoísmo de lo pensado, demostrando una mayor predisposición humana a la cooperación gratuita. Si ha predominado el modelo de racionalidad basado en el interés propio ha sido, según Benkler, porque recoge una verdad parcial (el ser humano privilegia su interés propio ocasionalmente); representa una explicación simple y clara (al reducir nuestras acciones a respuestas predecibles frente a recompensas y castigos); y se ha transformado en una creencia común (casi dos generaciones han sido educadas para preguntarse siempre por las ganancias personales asociadas a una elección y sobre cuál es el incentivo correcto para cada acción). En vez de utilizar controles y premios para motivar

84 Adler, P.; Heckscher, C. y Prusak, L. (2011).

85 Melé, D. (2012).

86 Benkler, Y. (2011).

a las personas, Benkler opina que las empresas deberían ocupar sistemas que se basen en el compromiso y en un sentido de propósito común. Esta constatación que Benkler hace desde la biología se vuelve tarea para la ética empresarial, que debe ofrecer una mirada integral de la acción productiva del hombre en el contexto de la comunidad empresarial; y no sólo con un afán teórico, sino especialmente para promover una forma de trabajo coherente con la experiencia del desarrollo personal, social y comunitario que logramos a través de la actividad empresarial. De este modo, la TA corre el riesgo de perder su estatuto científico o explicativo frente a otras ciencias, y de ahí nuevamente la necesidad de una reflexión ético-empresarial más completa que dé cuenta de una definición más certera de la naturaleza de la acción personal en el trabajo y en la empresa.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo visto en este trabajo, podemos sostener que hay dos conclusiones relevantes. La primera se refiere al tipo de argumentación antropológica que subyace en la TA y que es de tipo utilitarista. No podemos decir, sin embargo, que la TA es una derivación de la filosofía utilitarista hacia el ámbito de la empresa, pues esta teoría de la administración no se declara nunca explícitamente como heredera de los postulados de la filosofía de Bentham o Mill. Sí, en cambio, podemos afirmar que la TA utiliza argumentos utilitaristas, es decir, que su descripción de la naturaleza de la conducta humana, recibida en parte de los argumentos de Becker, es un esquema explicativo de tipo utilitarista. Esta conclusión, por otra parte, podría dar pie a una investigación orientada a revisar críticamente la TA desde otras tradiciones de la filosofía moral, cuestión que no se ha hecho en este trabajo. En este sentido, queda abierta la posibilidad de un estudio más acabado respecto al modo en que la argumentación de la TA es inconsistente con una antropología basada, por ejemplo, en la tradición de la ética clásica o de la ética kantiana.

En relación con la segunda conclusión, hemos visto cómo una teoría de la administración no es nunca meramente descriptiva, sino que configura de algún modo la realidad que quiere explicar: toda teoría de la conducta adquiere siempre algún carácter normativo, aunque no lo pretenda. En este sentido, sostener que la TA –como cualquier otra teoría de la administración– es una descripción científica, sin contenido moral alguno, es un error, porque en algún aspecto modifica la actuación personal.

La TA, en efecto, imprime una cultura organizacional basada en el cálculo individual de maximización, algo que puede ser ampliamente criticado, especialmente desde la aparición de un fenómeno que la misma TA quiere evitar, a saber, el comportamiento oportunista. En otras palabras, resulta paradójico que la TA, que se justifica en parte importante como una fórmula para la solución de los efectos negativos del comportamiento individualista, pueda terminar siendo un modo de promoción de un comportamiento individualista que provoque la aparición del oportunismo organizacional. Así, cuando la TA no considera que ella misma tiene un carácter normativo, no hace otra cosa que promover una actuación directiva que ya ha sido ampliamente criticada, precisamente por los efectos organizacionales y sociales derivados del comportamiento oportunista de sus directivos. Esto ocurre porque el ánimo meramente descriptivo pudo haberse transformado en la norma de actuación de los administradores (agentes) cuando se da por sentado que todos actuamos sólo conforme a nuestros intereses individuales y, de este modo, no se deja lugar para una reflexión acerca de la conveniencia o no de esos propios intereses individuales. En otras palabras, sería tan válido el comportamiento altruista como el codicioso, pues ambos, en un lenguaje descriptivo, son un mero interés individual. De esta manera, no hay ningún análisis ulterior con respecto a la conveniencia o no del altruismo o la codicia, sino que sólo se deja entrever que, si actuamos para conseguir nuestro interés individual, estamos cumpliendo con un modo de ser natural; nuestra naturaleza es la de un agente individualista maximizador. Así, queda un amplio espacio para justificar cualquier tipo de actuación realizada en función del beneficio propio, incluso en desmedro de otras personas cuando ello no reviste ilegalidad.

Con todo esto se hace muy difícil fundamentar desde la TA un concepto de actividad directiva realmente responsable porque, desde nuestro punto de vista, la responsabilidad está cargada de una intención de desarrollo de los demás miembros de la propia comunidad (familia, empresa, sociedad, etc.) y eso, muchas veces, implica dejar atrás algunas oportunidades que hubiesen significado un beneficio individual.

En favor de la TA podemos afirmar que no es posible desmerecer los avances que ha permitido en materia de teoría de contratos y su análisis económico. Sin embargo, esta teoría debe compatibilizarse con una visión más completa de la responsabilidad directiva, que no dé pie a una consideración meramente financiera de la actividad en la empresa, sino que permita armonizar el genuino interés económico con la promoción del bien común en las habituales relaciones comerciales y de colaboración que se realizan en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Adler, Paul; Heckscher, Charles y Prusak, Laurence (2011), “Cómo construir una empresa colaborativa”, *Harvard Business Review*, vol. 89, n° 6, pp. 45-52.

Arrow, Kenneth J. (1984), *The Economics of Agency*, Institute for Mathematical Studies in the Social Sciences, Standford University, California.

Becker, Gary S. (1976), *The Economic Approach to Human Behavior*, The University of Chicago Press, Chicago.

Bellah, Robert N. (2000), “The True Scholar”, *Academe*, vol. 86, n° 1, pp. 18-23.

Bainbridge, Stephen (2008), *The New corporate Governance in Theory and Practice*, Oxford University Press, Oxford.

Batt, Francis Raleigh (1950), *The Law of Master and Servant*, Isaac Pitman & Sons, Londres.

Benkler, Yochai (2011), “El Gen No Egoísta”, *Harvard Business Review*, vol. 89, n° 6, pp. 23-33.

Bentham, Jeremy [1788 (2014)], *A Defence of Usury*, Cambridge University Press, Cambridge.

Bentham, Jeremy [1789 (1996)], *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Oxford University Press, Oxford.

Bohren, Oyvind (1998), “The Agent’s Ethics in the Principal- Agent Model”, *Journal of Business Ethics*, vol. 17, n° 7, pp. 745-755.

Bowie, Norman E. y Freeman, Edward R. (1992), *Ethics and Agency Theory: an Introduction*, Oxford University Press, Oxford.

Bratton Jr, William. W. (1989), “The New Economic Theory of the Firm: Critical perspectives from History”, *Stanford Law Review*, vol. 41, n° 6, pp. 1471-1527.

Coase, Ronald H. (1937), “The Nature of the Firm”, *Economica*, vol. 4, n° 16, pp. 386-405.

Demsetz, Harold (1983), “The Structure of Ownership and the Theory of the Firm”, *The Journal of Law & Economics*, vol. 26, n° 2, pp. 375-390.

Donaldson, Thomas y Preston, Lee. E. (1995), "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications", *The Academy of Management Review*, vol. 20, n° 1, pp. 65-91.

Eisenhardt, Kathleen M. (1989), "Agency Theory: An Assessment and Review", *Academy of Management Review*, vol. 14, n° 1, pp. 57-74.

Escudero, Gastón (2010), *Bien común y stakeholders. La propuesta de Edward Freeman*, Ediciones Universidad de Navarra, Pamplona.

Fama, Eugene F. (1980), "Agency Problems and the Theory of the Firm", *Journal of Political Economy*, vol. 88, n° 2, pp. 288-307.

Fama, Eugene F. y Jensen, Michael C. (1983), "Agency Problems and Residual Claims", *Journal of Law and Economics*, vol. 26, n° 2, Corporations and Private Property: A Conference Sponsored by the Hoover Institution, pp. 327-349.

Fontrodona, Joan y Sison, Alejo (2006), "The Nature of the Firm, Agency Theory and Shareholder Theory: A Critique from Philosophical Anthropology", *Journal of Business Ethics*, vol. 66, n° 1, pp. 33-42.

Freeman, Robert Edward (1984), *Stakeholder Management: Framework and Philosophy*, Pitman, Mansfield.

Freeman, Robert Edward (1998), "Poverty and the Politics of Capitalism", *Business Ethics Quarterly*, vol. 12, n° 1, pp. 31-35.

Freeman, Robert Edward; Martin, Kirsten y Parmar, Bidhan (2007), "Stakeholder Capitalism", *Journal of Business Ethics*, vol. 74, n° 4, pp. 303-314.

Freeman, Robert Edward y Phillips, Robert A. (2002), "Stakeholder Theory: A Libertarian Defense", *Business Ethics Quarterly*, vol. 12, n° 3, pp. 331-349.

Freeman, Robert Edward y Evan, William M. (1988), *A Stakeholder Theory of the Modern Corporation: Kantian Capitalism*, Prentice Hall, Nueva Jersey.

Ghoshal, Sumantra (2005), "Bad Management Theories are Destroying Good Management Practices", *Academy of Management Learning & Education*, vol. 4, n° 1, pp. 75-91.

Moran, Peter y Ghoshal, Sumantra (1996), "Theories of Economic Organization: The Case for Realism and Balance", *The Academy of Management Review*, vol. 21, n° 1, pp. 58-72.

Hovenkamp, Herbert J. (2011), "Coase, Institutionalism, and the Origins of Law and Economics", *Indiana Law Journal*, n° 86, pp. 499-542.

Jehle, Geoffrey A. y Reny, Philip J. (2001), *Advanced Microeconomic Theory*, Addison- Wesley, Boston.

Jensen, Michael C. (1994), "Self-Interest, Altruism, Incentives, and Agency Theory", *Journal of Applied Corporate Finance*, vol. 7, n° 2, pp. 40-45.

Jensen, Michael C. (1998), "Organization Theory and Methodology", *The Accounting Review*, April 1983, vol. LVIII, n° 2, pp. 319-339.

Jensen, Michael C. y Meckling, William H. (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs, and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, vol. 3, n° 4, pp. 305-360.

Jensen, Michael C. y Meckling, William H. (1979), *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure*, Springer Netherlands, vol. 1 of the series Rochester Studies in Economics and Policy Issues, pp. 163-231.

Jensen, Michael C. y Meckling, William H. (1983), "Reflections on the Corporation as a Social Invention", *Midland Corporate Finance Journal*, vol. 1, n° 3.

Jensen, Michael C. y Meckling, William H. (1992), "Specific and General Knowledge and Organizational Structure", en Lars Werin, Lars y Wijkander, Hans (ed.), *Contract Economics*, Blackwell, Oxford, pp. 251-274.

Jensen, Michael C. y Meckling, William H. (1993), "Organization Theory and Methodology", *The Accounting Review*, vol. 58, n° 2, pp. 319-339.

Jensen, Michael C. y Meckling, William H. (1994), "The Nature of Man", *Journal of Applied Corporate Finance*, vol. 7, n° 2, pp. 4-19.

Kanungo, Rabindra N. (1992), "Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business", *Journal of Business Ethics*, vol. 11, n° 5/6, pp. 413-422.

Koslowski, Peter (2000), "The Limits of Shareholder Value", *Journal of Business Ethics*, vol. 27, n° 1/2, pp. 137-148.

Laffont, Jean-Jacques y Martimort, David (2002), *The Theory of Incentives. The Principal-Agent Model*, Princeton University Press, Princeton.

Melé, Domènec (2012), “The Firm as a Community of Persons: A Pillar of Humanistic Business Ethos”, *Journal of Business Ethics*, vol. 106, n° 1, pp. 89-101.

Melé, Domènec y González, César (2015), *Fundamentos Antropológicos de la Dirección de Empresas*, Ediciones Universidad de Navarra, Pamplona.

Micewski Edwin R. y Troy, Carmelita (2007), “Business Ethics-Deontologically Revisited”, *Journal of Business Ethics*, vol. 72, n° 1, pp. 17-25.

Mill, John Stuart [1863 (1997)], *El utilitarismo*, Altaya, Barcelona.

Mintzberg, Henry (2004), *Managers, not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.

Mitnick, Barry M. (1975), “The Theory of Agency”, *Public Choice*, vol. 24, n° 1, pp. 27-42.

Moss, Rosabeth K. (2011), “La Forma Diferente de Pensar de las Grandes Empresas”, *Harvard Business Review*, vol. 89, n° 10, pp. 34-46.

Pfeffer, Jeffrey y Fong, Christina (2002), “The End of Business School? Less Success than Meets the Eye”, *Academy of Management Learning and Education*, vol. 1, n° 1, pp. 78-95.

Ross, Stephen A. (1972), *On the Economic Theory of Agency: The Principle of Similarity*, University of Pennsylvania, Pennsylvania.

Ross, Stephen A. (1973), “The Economic Theory of Agency: The Principal’s Problem”, *American Economic Review*, vol. 63, n° 2, pp. 134-139.

Ross, Stephen A. (1979), “Equilibrium and Agency-Inadmissible Agents in the Public Agency Problem”, *The American Economic Review*, vol. 69, n° 2, Papers and Proceedings of the Ninety-First Annual Meeting of the American Economic Association (May), pp. 308-312.

Ross, Stephen A. (2004), “Compensation, Incentives, and the Duality of Risk Aversion and Riskiness”, *The Journal of Finance*, vol. 59, n° 1, pp. 207-225.

Shankman, Neil A. (1999), “Reframing the Debate between Agency and Stakeholder Theories of the Firm”, *Journal of Business Ethics*, vol. 19, n° 4, pp. 319-334.

Stark, Werner (1954), *Jeremy Bentham's Economic Writings-The Psychology of Economic Man*, The Royal Economic Society, George Allen & Unwin, Londres.

Smith, Adam [1776 (1996)], *La riqueza de las naciones*, Folio, Barcelona.

Watts, Ross L. y Zimmerman, Jerold L. (1983), "Agency Problems, Auditing, and the Theory of the Firm: Some Evidence", *Journal of Law and Economics*, vol. 26, n° 3, pp. 613-633.

Zamagni, Stefano (2011), *¿Cuál empresa y economía para el futuro?*, Fundación Cardenal Raúl Silva Henríquez, Santiago.